



УДК 37.013.8

## РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА У ОДАРЁННЫХ ДЕТЕЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ США

**А. Ю. Куварзина***Белгородский  
государственный  
национальный  
исследовательский  
университет**e-mail:  
258104@bsu.edu.ru*

В статье рассматриваются понятие «лидерский потенциал», различные теории лидерства, а также возможные стратегии развития лидерских способностей у одаренных детей, применяемые в образовательной системе США.

Ключевые слова: лидерство, одаренные дети, потенциал, США, теории лидерства, идентификация одаренных детей.

Тенденция выражает определенный порядок устойчивой связи между явлениями, при котором изменения одних компонентов педагогического явления могут вызывать изменения других. Процесс самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий как самостоятельно развивающаяся система испытывает на себе влияние тенденций развития образовательной системы, социокультурной среды и обратно, поэтому исследование данного феномена должно быть направлено на выявление основных зависимостей их функционирования и развития. В данном случае мы можем говорить только об определенных тенденциях процесса самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий, знание которых позволит обеспечить его коррекцию и прогнозировать его результаты и возможности в других обстоятельствах.

В тенденциях заложено указание на конкретные педагогические ориентиры разработки принципов (В. В. Краевский). Принцип, являясь выражением научных результатов в практических целях, служит общим условием повышения педагогической деятельности в целом и субъектов процесса самоопределения, в частности. Ведущие тенденции процесса самоопределения в сфере рабочих профессий отражают обобщенные знания об этом процессе, а вытекающие из них принципы – в сфере практической деятельности, определяя стратегию и тактику деятельности субъектов процесса самоопределения. Принципы самоопределения в сфере рабочих профессий, таким образом, являются основополагающими предписаниями, которые обусловлены соответствующими тенденциями, следование которым есть необходимое условие успешной реализации процесса самоопределения. Все принципы между собой взаимосвязаны: каждый предполагает другие и реализуется при условии осуществления всех остальных. Тем самым тенденции и принципы связывают между собой теоретические положения и практическую реализацию исследования. В соответствии с этим мы выделяем единую структуру ведущих тенденций процесса самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий, каждая из которых находит свое выражение в реализации нескольких принципов.

Тенденция детерминации и развития определяет зависимость реализации процесса самоопределения в сфере рабочих профессий от особенностей внутреннего мира личности старшего школьника, степени развития его внутренней свободы и активности, направленной на личностное и профессиональное самоопределение и самореализацию в учебно-профессиональной деятельности.

Самоопределение – одна из сложных форм работы внутреннего мира личности, переработки жизненного опыта, постановки жизненных и профессиональных целей, выработки собственной жизненной и профессиональной позиции, соответствующих убеждений [1]. Каждый человек пытается не только проникнуть в свой внутренний мир, сколько понять себя в нем в целях дальнейшего проектирования жизненных



стратегий и профессионального пути. Самоопределение и жизненный путь – процессы, которые могут изменять друг друга на определенных этапах жизни: «Важно, насколько и когда личность становится субъектом своей жизни и самоопределения» [1, с. 79], насколько она свободна в этом. Свобода как избирательная активность личности характеризуется самостоятельностью и сознательностью, которые позиционируют личность как субъекта самоопределения. То есть личность имеет возможность осуществлять свой выбор (в том числе выбор сферы будущей профессиональной деятельности) среди альтернативных вариантов (жизненных стратегий и тактик самоопределения). При этом, «...свобода делает личность ответственной за принятое решение (выбор), как перед собой, так и перед обществом» [2, с. 124]. Самореализация в будущей профессии как цель самоопределения в сфере рабочих профессий, будучи свободной деятельностью, зависит от внешних (объективных) и внутренних (субъективных) факторов, прежде всего, от степени признания и принятия личностью старшего школьника целей общества; взаимосвязи самопознания, саморегуляции и самовоспитания как относительно самостоятельных этапов самореализации и механизмов самоопределения. Данная тенденция находит отражение в реализации принципов взаимодействия, активности, непрерывности.

*Принцип взаимодействия* определяет диалектическое взаимодействие внутренних факторов самоопределения в сфере рабочих профессий и осознаваемых и принимаемых внешних (социокультурных) воздействий. Отметим, что самоопределение, являясь выражением особенностей внутреннего мира личности, все же в большей степени определяется внутренними условиями как побудительными причинами, чем внешними стимулами окружающей среды: потребность в самореализации – одна из ведущих потребностей личности, являющаяся внутренним стимулом деятельности. Однако внешние условия, действуя через внутренние, активно воспринимаются и преломляются личностью.

*Принцип активности* утверждает созидающую сущность процесса самоопределения в сфере рабочих профессий. Самоопределение понимается нами как ориентация только на активное самосовершенствование личности. Активность в этом случае имеет созидательный характер, подразумевая личностное и профессиональное приращение старшего школьника. Осуществляя связь с предыдущим принципом, принцип активности задает ориентацию процесса самоопределения в сфере рабочих профессий в направлении максимального использования личностью внутренних ресурсов и их возможностей, определяемых изменением условий социокультурной среды.

Принцип непрерывности заключается в том, что процесс самоопределения в сфере рабочих профессий идет непрерывно, меняется лишь скорость происходящих изменений. Учитывая, что при плавном изменении условий поведение может изменяться скачком, это дает нам основание выделить этапы-уровни процесса самоопределения в сфере рабочих профессий. При этом мы подчеркиваем циклический характер процесса самоопределения в сфере рабочих профессий как повторение на более высоком уровне, используя предыдущие достижения для дальнейшего самоопределения и саморазвития: каждый следующий виток представляет собой новое качество – личность проходит качественно новые состояния. На практике данный принцип означает формирование профессионально важных качеств, освоение новых знаний и способов самоопределения в сфере рабочих профессий в соответствии с индивидуальным опытом старшеклассника, уже имеющимися личностными качествами, знаниями и умениями, то есть обеспечивает единство теоретической и практической подготовки к осуществлению процесса самоопределения.

Тенденция детерминации и развития характеризует общие особенности функционирования и развития процесса самоопределения в сфере рабочих профессий как абстрактного процесса для некоей личности, не учитывая пока особенность его реализации в учебно-профессиональной деятельности школьников при взаимодействии с другими субъектами процесса самоопределения. Процесс



самоопределения с позиции его эффективности не может быть замкнутой системой и детерминироваться исключительно внутренними ресурсами самой личности. Согласно положениям синергетики, преобладание изолированности системы приводит к росту дезорганизованности, следовательно, к деградации системы. Открытость же системы способствует увеличению возможностей, следовательно, необходимо дополнить выше обозначенные принципы другими, связанными с социокультурной средой школы и ее субъектами.

Следующая тенденция взаимодействия и взаимодополнения определяет переход старшеклассника от личностного характера к субъектному характеру самоопределения в сфере рабочих профессий в учебно-профессиональной деятельности.

Суть взаимодействия субъектов процесса самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий состоит в органичном сочетании взаимных со-управляющих воздействий: каждый из них выступает причиной и условием эффективного или не эффективного самоопределения другого и одновременно следствием обратного влияния партнеров процесса самоопределения, таким образом, «изолированные» процессы самоопределения интегрируются в единый процесс. При этом происходит взаимопроникновение и взаимодополнение составляющих процессов. Результат такого взаимодействия - целостная, внутренне дифференцированная, саморазвивающаяся система, подчиняющаяся выше обозначенным общим принципам и специфическим принципам полисубъектности, единства индивидуализации и интеграции, единства положительной и отрицательной обратной связи.

Принцип полисубъектности предполагает повышение активности субъектов самоопределения в сфере рабочих профессий, рассмотрение позиций всех субъектов данного процесса (старшеклассников, их родителей, учителей и др.) как личностно равноправных; он связан с изменением функций субъектов процесса самоопределения в сфере рабочих профессий, когда субъекты переходят в категорию сотрудничающих между собой. В данном случае особое значение имеют их профессионально-ценностные ориентации, связанные с взаимной заинтересованностью, отношением друг к другу как к самостоятельной ценности и не как к средству достижения своих индивидуальных целей, как способу повышения эффективности совместно осуществляемого процесса самоопределения в сфере рабочих профессий.

Принцип единства индивидуализации и интеграции. Индивидуализация есть необходимый учет особенностей каждого участника процесса самоопределения, то есть учет уникальности пути и освоения механизмов самоопределения в сфере рабочих профессий, определяемого индивидуальными различиями каждой личности. «Процесс индивидуализации начинается с обособления (персонификации) индивида: без такого обособления невозможны ни его существование как индивидуальности, ни эффективная профессиональная деятельность» [2, с. 125]. Интеграция подразумевает синтез «индивидуальных вкладов» (Г. М. Андреева), взаимовлияние субъектов процесса самоопределения в сфере рабочих профессий друг на друга, взаимовыгодное объединение и дополнение личностных и профессиональных качеств, способов и средств достижения общей цели самоопределения. Эффективность процесса самоопределения в сфере рабочих профессий и возникающие в нем взаимоотношения предопределены индивидуальными особенностями включенных в общую деятельность субъектов, в том числе их личностным опытом: чувствами, переживаниями, эмоциями и т. п. Индивидуализация и интеграция учитывались нами при разработке технологии процесса самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий, соответствующих программ, отборе средств в процессе самоопределения старшеклассников и т. д.

Принцип единства положительной и отрицательной обратной связи. Изменение состояния субъектов процесса самоопределения в сфере рабочих профессий В докладе С. Марлэнд от Госдепартамента США (1972) дано первое официальное определение одаренности, которое включало «лидерские способности» как одну из шести



составляющих концепта одаренности. Более позднее официальное определение (Явитц, 1988) утверждает: «Одаренными и талантливыми учащимися» считаются дети и подростки, которые показывают высокие способности в интеллектуальных, творческих, артистических и других областях, обладают лидерскими способностями и которые нуждаются в особом подходе для развития своих способностей в полной мере» [2, с. 293].

Несмотря на то, что все школы США принимают это определение и используют его для написания планов обучения одаренных детей, большинство образовательных программ фокусируется на развитии интеллектуальных, академических, творческих способностей. Стэфенс и Карнс (2000) обнаружили, что только 18 штатов включают развитие лидерских способностей в образовательные программы [3]. Это может быть связано со сложным характером самого концепта лидерства [4] и недостатком мер оценки лидерских способностей [5]. Независимо от причин нельзя не отметить тот факт, что исследований, посвященных развитию лидерских способностей у школьников, очень мало. В то же время на развитие лидерства в сфере бизнеса, политики, военной сфере тратятся большие деньги. Лидерские качества очень помогают в жизни, повышают самооценку, развивают коммуникативные навыки, навыки принятия решений и решения проблем.

Слово «лидерство» имеет много значений, так как является комплексным понятием. Одни исследователи включают в это понятие эмоциональные и физические черты личности, её поведенческие особенности; другие рассматривают взаимоотношения между лидером и его последователями; третьи изучают то, как различные ситуации влияют на поведение лидера. Вот некоторые определения лидерства:

- 1) направление и координирование работы группы людей [9];
- 2) процесс убеждения, когда один человек может подвигнуть группу людей на совершение определенных действий [8];
- 3) глубоко ощущаемое чувство цели, миссии, настолько сильное, что его трудно контролировать [10];

Лидерство может быть формальным (использование служебного положения) и неформальным (влияние на людей с помощью особого таланта); по стилю поведения лидер может быть демократичным, авторитарным и либеральным.

Одной из первых теорий лидерства была Теория Великого Человека, которая утверждала, что лидеры отличаются от своих последователей наличием твердых врожденных черт, которые могут проявляться в различных ситуациях (Гальтон, 1869). Со времени появления этой теории различные исследователи обращали внимание на поведенческие черты лидеров, их личностные характеристики. Теория Ситуационного Лидерства анализировала отношения между стилем лидерства, реакцией последователей и ситуацией [6]. В ней говорилось об использовании одного из четырех стилей управления в зависимости от ситуации и уровня развития сотрудников по отношению к задаче. Стогдилль и Басс поддерживали идею, что эффективность лидерства сильно зависит от отношений между чертами характера лидера и требованиями определенных ситуаций [4]. Последние два десятилетия внимание в этой сфере обращено на теории транзакционного и трансформационного лидерства между этими двумя типами лидерства в методах убеждения, используемых руководителем. Транзакционные лидеры мотивируют своих последователей системой поощрений и наказаний, а трансформационные – с помощью своей харизмы (такие, как, например, Моисей, Дж. Кеннеди).

Наряду с изменяющимися теориями лидерства необходимо принимать во внимание характеристики поведения различных поколений и то, как они влияют на лидерство на том или иной историческом этапе. Беннис и Томас исследовали влияние исторического периода на характер лидеров. Ли и Кинг считают, что у различных поколений было и есть различное отношение к лидерам, отмечая, что сегодня люди свободны как никогда свободны выбирать себе руководителя. В теории Элмора о поколе-



ниях, начиная с 1900 годов до поколения Миллениум (1984-2001), говорится о том, что «молодые люди сегодня живут очень быстро, способны выполнять много заданий одновременно и быстро утомляться скучными занятиями; они видят жизнь как шведский стол, где они вольны выбирать и смешивать все, начиная с музыки и кончая религией» [11, с. 15]. Поэтому, считает ученый, молодежь сегодня нуждается в обучении критическому мышлению, принятию решения и решению проблем, а самое главное – в развитии лидерского потенциала, потому что молодые люди сегодняшнего поколения видят себя способными и желающими изменить этот мир.

Многие исследования лидерства подтверждают необходимость его развития в школьниках, однако немногие школы занимаются этим, особенно с одаренными детьми, в которых учителя и родители видят будущих лидеров.

Существует много характеристик, связывающих эффективного лидера и одаренного ребенка: ораторские способности, чувствительность к социальной несправедливости, способности к решению проблем и принятию решений, креативное и критическое мышление, инициативность, ответственность, самодостаточность. Терменовское исследование одаренных (1925) доказало, что талантливые дети часто являются лидерами в школе, а Холлингвоус (1926) отмечала, что IQ лидеров было выше, чем у посредственных детей. Шакель (1984) обнаружил, что одаренных детей можно охарактеризовать идейными лидерами, в то время как неодаренные бывают хорошими организационными лидерами.

Сложной задачей является выбор учащихся для прохождения обучения лидерству. Конради (1984) и Хенсель (1991) считали, что лидерский потенциал может быть обнаружен в раннем возрасте, а у дошкольников уже можно увидеть такие лидерские качества, как хорошие ораторские способности, чувствительность к потребностям и переживаниям других ребят, популярность в своей группе, идейность и независимость мнения, раннее взаимодействие со взрослыми, легкое приспособление к новым ситуациям, умение решать конфликты и проблемы. Фукада и Хикс (1994) изучали лидерское поведение у дошкольников во время игры и увидели, что некоторые дети выделяются тем, что они склонны давать указания другим, контролировать игру, подбодрять и примирять остальных. Тогда ученые сделали вывод, что лидерство является многогранным явлением, следовательно, более чем один способ должен быть применен для идентификации лидерского потенциала у ребенка.

Кондради также считал, что обнаружение лидерских качеств должно быть продолжительным по времени, поскольку с развитием ребенка могут меняться его качества и способности [5]. Много методов может быть использовано для обнаружения лидерских способностей у ребенка: наблюдение учителей и родителей, социометрические способы, наблюдение за поведением во время групповых занятий и игр, скрининговые и идентификационные инструменты. Исследование Фельдхьюзена и Плейса (1994) показало, что лидерские качества мало связаны с креативностью, однако соотносятся с драматическими способностями.

Среди способов обнаружения лидерских способностей можно перечислить такие методики, как шкала Рензулли (SRBCSS), Роэтс, Мерфи, Индекс Поведения Одаренных Эби (Eby, 1989), оценочная шкала одаренности и таланта (GATES, Gilliam, 1996) и другие. Эти инструменты скрининга поведения и черт одаренных детей дают представление о многих лидерских качествах и типах поведения. Из-за сложности и многогранности понятия «лидерство» рекомендуется использовать не один, а несколько инструментов идентификации лидерского потенциала. Тип образовательной программы должен быть тщательно обдуман при выборе средств скрининга.

Применение необходимых лидерских навыков для функционирования во взрослом обществе – основа Программы Развития Лидерства [3]. Набор инструментов оценки лидерских способностей, входящий в эту программу, имеет 9 шкал: основы лидерства, письменная коммуникация, речевая коммуникация, развитие характера, принятие решений, групповая динамика, решение проблем, личностное развитие и



планирование. До начала программы студенты также сами должны оценить свои возможности. После этого все данные заносятся в специальный график, из которого видны все сильные и слабые стороны учащихся, чтобы учителям было легче спланировать обучение. Поэтому учитель не должен заниматься всеми заданиями, а только теми, которые необходимы для развития тех или иных навыков, но обязательными являются ролевые игры, дискуссии.

Обязательным в программе является применение приобретенных навыков и умений, что достигается использованием «Плана Лидерства». После обучения каждый ученик должен решить, что бы он хотел изменить в своей школе, населенном пункте. План должен иметь две цели: привести в жизнь запланированные изменения и решить какую-то проблему на пути к улучшению ситуации. Учащийся составляет подробный план с целями, средствами и методами, сроками и ресурсами, а также методами оценки.

Внимательно изучив компоненты программы. Учителя, администрации школ могут выбрать формат программы, подходящей их школе. Это может быть обогащающая программа, введенная как отдельный урок, или отдельные её компоненты могут присутствовать на различных занятиях. Также полезными были бы наставничество и консультации.

Паркер предложила свою модель лидерства, служащую основой программ для одаренных. Согласно теории, на которой основана её модель, лидерские потенциал может быть развит путем усовершенствования четырех основных компонентов: сознания, умения решать проблемы, навыков межличностной коммуникации и навыков принятия решений. В своей книге «Развитие креативного лидерства» Паркер и Бернард предложили стратегии развития креативного лидерства в одаренных детях.

В 1980 г. Магун и Желлен разработали 25 стратегий развития лидерства; шесть модулей (анализ лидерства, постановка ценностей и целей, социальная ответственность, самооценка, навыки общения и групповые навыки) были разработаны Хаус. В основе её подхода лежит Таксономия Блума (1956), каждый модуль содержит 30 заданий с акцентом на мышление высокого уровня, синтез, анализ и оценивание.

Образовательный модуль для развития лидерства для средней и старшей школы был разработан Розетс в 1997 году. Он включает четыре темы: достижения великих людей, язык лидерства, планирование проекта и дебаты.

Одиннадцать пунктов программы Фельдхьюзена включают в себя введение в лидерство, результаты обучения лидерству, личностные характеристики эффективного лидера, навыки лидера группы, коммуникативные навыки лидера, навыки лидерства для членов группы, развитие групповых целей, планы по занятиям в группе, организация комитета, навыки парламентских процедур, лидерство и особые способности. Фельдхьюзен и Кеннеди отобрали результаты программы в своем отчете по летним программам лидерства для одаренных школьников [7].

Сиск и Розелли написали в 1987 г. книгу под названием «Лидерство: особый вид одаренности», которая помогает разобраться с концептами лидерства и их применении к реальным людям. В книге содержатся определения лидерства, теории, модели планирования и развития лидерского потенциала, задания (20 уроков).

Цель развития лидерского таланта в молодых людях настолько важна для общества, что она должна быть учтена при составлении образовательных программ для школ. Без должного обучения лишь немногие способны проявить талант лидера. Лидерство может быть включено в качестве развернутого концепта в различные модули, темы, предметы программ для одаренных, которые являются очень гибкими. Темы должны освещать понятие лидерства, биографии выдающихся лидеров, теории и стили лидерства, этические аспекты лидерства, концепты лидерства в разных культурах и т. д. Помимо теории важным является развитие навыков лидерства. Гарднер относит к таким навыкам способность слышать других, понимать себя, свои слабые и сильные стороны, видеть события и явления в перспективе [8]. Для тренировки навыков меж-



личностного общения можно использовать дискуссии, ролевые игры, креативную драматизацию.

Рили и Карнс предлагают для стимулирования молодых людей включать соревнования, которые бы награждались стипендиями и другими поощрениями, в образовательные программы [3]. Во многих университетах, колледжах, организациях предлагаются семинары, курсы по выходным и летние программы по развитию лидерских качеств.

Таким образом, научно доказано, что развитию лидерских качеств должно быть уделено не меньшее внимание, чем развитию интеллектуальных способностей одаренных детей. Каждый одаренный ребенок – потенциальный лидер, и просто необходимо развивать его возможности, чтобы лидерские качества позволили таланту раскрыться как можно полнее.

#### Список литературы

1. Мэрленд С. Обучение талантливых и одаренных детей: Отчет Конгрессу США Государственным Департаментом Образования.- Вашингтон, 1972
2. Явитц Дж. К. Акт об образовании одаренных и талантливых учащихся, 1988
3. Стефенс К. Р., Карнс Ф. А. Государственные определения для одаренных и талантливых детей// Особенности дети – С. 219 – 238.
4. Басс Б. М., Стогдиль Р. М. Учебник лидерства: теории, исследования, практические применения. – Риверсайд, 1990.
5. Эдмундс А. Л., содержания и конструктивная ценность инструмента измерения лидерских навыков// Рупер Ревью – С. 281 – 284.
6. Бланшард Х. Стили лидерства: отношение и поведение// Журнал развития – 36 (5) – С. 50 – 52.
7. Фельдхьюзен Дж. Ф., Кеннеди С. Тренировка навыков лидерства у одаренных детей.- Нью-Йорк, 1986.
8. Гарднер Дж. В. О лидерстве. – Нью-Йорк, Free Press, 1990.
9. Фидлер Ф. Е. Теория эффективности лидерства. – Нью-Йорк, 1967.
10. Ли Р. Дж., Кинг С. Н. Откройте в себе лидера. – Гринсборо, 2001.
11. Элмор Т. Е. Воспитайте лидера в своей ребенке. – Нашвилль, 2001.

## GIFTED CHILDREN LEADERSHIP POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE USA EDUCATIONAL SYSTEM

**A. Y. Kuvarzina**

*Belgorod National  
Research University*

*e-mail:  
258104@bsu.edu.ru*

The article deals with the concept “leadership potential”, various theories of leadership, and possible strategies of leadership abilities development used in the educational system of the USA.

Keywords: leadership, gifted children, potential, USA, theories of leadership, gifted children identification.